



# DSEtools

Digital Social Economy: building digital tools for social and solidarity economy

**Manuel sur la transition numérique  
pour les organisations faïtières  
/réseaux de l'économie sociale**



Co-funded by  
the European Union



## **Avis de non-responsabilité**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de la Commission Européenne.

## **Remerciements**

Ce document a été produit par Diesis Network.

## **Plus d'informations**

[www.diesis.coop](http://www.diesis.coop)

*Le DSEtools est un partenariat Erasmus+ à petite échelle dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels en collaboration avec [Startin Blox](#).*



## Sommaire

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
1.1 À propos du projet	3
1.2 À propos du manuel	4
<b>2. Module 1. L'économie sociale à l'ère numérique.</b>	<b>4</b>
2.1. Data Spaces pour l'économie sociale	4
2.2 Solutions interopérables	4
<b>3. Module 2. Comment faire en sorte que le changement se produise ?</b>	<b>6</b>
2.1 Changement d'état d'esprit	7
1. Manque de moyens financiers	8
2. Manque général de compréhension des enjeux de la transition numérique	8
2.2 Gestion du changement	9
2.2.1 Éléments constitutifs de la gestion du changement	10
2.3 Intégrer les technologies numériques (TN) dans le processus d'innovation ouverte (IO)	13
<b>4. Module 3. Le leadership</b>	<b>15</b>
4.1. Organisations faitières de l'économie sociale et espaces de données : qui est le leader ?	16
4.2. Créer un espace pour un leadership distribué au sein de votre organisation faitière	17
Stimuler l'émergence d'activités de leadership	17
Fournir un espace de confiance pour l'émergence d'activités de leadership	18
Combiner les objectifs opérationnels avec les stratégies à long terme	19
4.3 Établir des conditions équitables pour le leadership au niveau de l'organisation	19
<b>5. Module 4. Compétences numériques</b>	<b>20</b>
5.1 Cadre de compétences numériques pour les citoyens : DigComp	20
5.2 Aperçu des compétences pertinentes pour une transition efficace des organisations faitières de l'économie sociale (exercice pratique)	23
<b>6. Conclusion</b>	<b>25</b>

## 1. Introduction

### 1.1 À propos du projet

Le projet DSE Tools visait à réunir les acteurs numériques et non numériques pour permettre la transition numérique dans les organisations de l'économie sociale et solidaire (ESS). Dans le cadre de ce projet, diverses organisations de l'ESS ont été interrogées, notamment des coopératives primaires qui explorent le potentiel des technologies numériques pour améliorer leurs activités habituelles, des coopératives en phase de démarrage qui développent des technologies pour la gestion des données et des organisations faitières qui utilisent des outils numériques pour collaborer entre elles et avec leurs membres.

Malgré des lacunes évidentes en matière de connaissances et de compétences parmi les participants, il nous a semblé que le mouvement de l'ESS avait atteint un certain niveau de maturité en ce qui concerne les technologies numériques. Une étude similaire a été menée il y a six ans, dans le contexte de l'émergence de l'économie collaborative : à l'époque, les organisations de l'ESS essayaient de comprendre les opportunités et les menaces potentielles que représentaient ces nouveaux acteurs. Aujourd'hui, l'utilisation de plateformes numériques est assez courante dans les processus habituels des organisations de l'ESS : de nombreux travailleurs et bénévoles de l'ESS utilisent des solutions collaboratives à la fois dans leur vie professionnelle et personnelle. Évidemment, les inégalités restent fortement ancrées : les bénévoles de l'ESS les plus âgés sont et se sentent moins capables d'utiliser et de penser les technologies numériques que les développeurs seniors embauchés par les entreprises de l'ESS. Ceci étant dit, en créant un panel de participants d'horizons, de générations et de genres divers, nous avons constaté que les acteurs de l'ESS sont désormais capables de formuler des avis éclairés et critiques sur les solutions numériques, et de faire des propositions constructives pour une vision numérique ancrée dans les valeurs de l'ESS.

Les objectifs du projet étaient les suivants:

- Créer davantage d'opportunités d'apprentissage et de perfectionnement pour les travailleurs de l'ESS qui ne sont pas formés à la transformation numérique.
- Explorer en profondeur l'interconnexion entre l'ESS et les normes d'interopérabilité ouvertes, et sensibiliser à l'impact social positif qu'elles peuvent avoir.

Les principaux résultats du projet sont les suivants :

- L'échange de bonnes pratiques, pour permettre l'apprentissage mutuel et le perfectionnement à partir des cas qui ont été recueillis.
- La création d'un manuel pour les praticiens proposant des étapes clés pour la conception d'un espace de données sur l'ESS.
- Des recommandations politiques pour construire des espaces de données efficaces et inclusifs dans l'ESS.

## 1.2 À propos du manuel

Ce manuel est un guide destiné aux organisations de l'économie sociale qui souhaitent s'engager dans la voie de la transition numérique en créant des espaces de données. Il donnera à l'utilisateur le contexte dans lequel une telle transformation devrait avoir lieu et quels facteurs (internes et externes) devraient être pris en compte pour les objectifs à long terme.

Le manuel contient tous les documents pertinents à prendre en considération lors de la planification des étapes menant à la transformation, ainsi que d'autres informations utiles pour développer les compétences numériques et la technologie qui pourrait être appliquée au secteur des entreprises européennes. Il permettra d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour commencer à élaborer le plan de transition et jeter les bases d'une mise en œuvre réussie. Le contenu des modules est basé sur les activités mises en œuvre dans le cadre du projet DSE Tools et en constitue le résultat final.

## 2. Module 1. L'économie sociale à l'ère numérique.

### 2.1. Data Spaces pour l'économie sociale

Pendant la durée du projet, il nous est apparu que les aspirations et les défis rencontrés par les acteurs de l'ESS font écho à la stratégie européenne sur les espaces de données. Plus précisément, alors que les participants avaient identifié diverses opportunités de solutions numériques pour le mouvement de l'ESS, et que la plupart d'entre eux avaient déjà participé à des initiatives de transition numérique (que ce soit en tant qu'entrepreneurs numériques ou en tant qu'utilisateurs de technologies numériques), ils étaient d'accord sur un goulot d'étranglement commun : les silos de données empêchent les organisations de l'ESS de collaborer efficacement à travers les silos de données. Ainsi, la seconde moitié du projet s'est concentrée spécifiquement sur la stratégie de l'espace de données, et en pratique sur la question de savoir si et comment les organisations de l'ESS pouvaient se positionner dans une telle stratégie. Nous avons également observé que les solutions aux silos de données pouvaient difficilement être abordées au niveau d'une organisation. Nous avons décidé d'adopter un niveau plus élevé, c'est-à-dire de nous concentrer sur les organisations faïtières de l'ESS dont le rôle consiste à construire des visions collectives autour de besoins collectifs, par le biais d'une action collective. Ce choix était assez novateur, les organisations faïtières de l'ESS étant rarement considérées comme des acteurs clés des projets d'innovation numérique.

Les groupes de discussion menés avec les principales organisations faïtières nous ont permis d'observer que ces acteurs sont eux-mêmes influencés par une série de facteurs, entravant leur propre transformation numérique et l'émergence d'un mouvement numérique durable de l'ESS. Les facteurs d'influence comprennent un changement de mentalité et de leadership, en plus d'un manque de connaissances sur les solutions informatiques.

## 2.2 Solutions interopérables

Pour créer un espace de données performant, il faut utiliser des solutions web interopérables. L'interopérabilité est essentielle pour garantir que les données stockées dans l'espace de données peuvent être facilement partagées et échangées avec d'autres systèmes et applications. Cela permet d'utiliser et de réutiliser les données de manière transparente et efficace, en réduisant le temps et les coûts associés à la collecte et au stockage des données. En outre, l'interopérabilité des espaces de données favorise l'innovation et la concurrence en permettant à différents systèmes et applications de collaborer et de créer de nouveaux services et de nouvelles solutions.

Malheureusement, les solutions web actuelles ne sont pas adaptées à la création d'espaces de données interopérables. En effet, de nombreuses solutions web sont conçues à l'aide de technologies, de plateformes et de langages de programmation propriétaires, ce qui les empêche de communiquer et d'échanger des données efficacement avec d'autres systèmes. En outre, les solutions web utilisent souvent des API et des protocoles propriétaires, qui ne sont pas normalisés et donc pas universellement compatibles. Cela signifie que deux solutions web, même si elles ont été conçues avec la même technologie, peuvent ne pas être en mesure de communiquer et d'échanger des données de manière efficace. En outre, les formats de données utilisés par les solutions web manquent souvent de standardisation, ce qui rend difficile la compréhension des données de l'autre.

Les technologies Web3, quant à elles, représentent une piste intéressante pour remédier au manque de solutions interopérables disponibles. Les technologies Web3, telles que la blockchain et les systèmes décentralisés, sont construites sur des protocoles ouverts et standardisés, ce qui les rend plus adaptées à la construction d'espaces de données interopérables. En outre, les technologies web3 offrent également plus de transparence, de sécurité et de contrôle sur les données, ce qui permet aux individus et aux organisations de gérer leurs données de manière plus sûre et plus efficace. En outre, les technologies web3 favorisent la collaboration et l'innovation en permettant à différents systèmes et applications de communiquer et d'échanger des données de manière transparente et efficace. En tant que telles, les technologies web3 offrent une solution prometteuse pour la création d'espaces de données interopérables.

À ce jour, les technologies web3 restent marginales sur le marché global du web, et encore plus dans l'écosystème de l'économie sociale. Par conséquent, les initiatives de partage de données existantes reposent principalement sur la capacité des organisations de l'économie sociale à adopter et à gérer collectivement une plateforme commune. Les initiatives fédérées par le consortium Platform Cooperativism mettent en évidence la multiplicité de ces initiatives, telles que CoopCycle et Airbnb en Europe.

Dans le contexte d'une demande croissante pour un partage de données plus fluide et plus systématique entre les organisations de l'économie sociale, et conformément aux stratégies de la Commission européenne visant à lutter contre les effets de verrouillage générés par les technologies du web 2.0, plusieurs acteurs de l'économie sociale ont développé et commercialisent leurs propres technologies Web3. Parmi les principaux exemples, citons le Data Food Consortium et Startin'blox, tous deux basés sur les normes Solid. Le Data Food Consortium est une organisation à but non lucratif basée en France qui développe un espace de données agroalimentaires pour les agriculteurs locaux et biologiques : ses membres comprennent Socleo, Open Food France, Elzeard, Alma Food, Mycelium, et Coop Circuits. Les normes du Data Food Consortium sont promues et adoptées dans toute l'Europe et en Amérique du Nord, avec un objectif commun : faciliter l'accès et la commande de produits biologiques locaux par les consommateurs, tout en déchargeant l'agriculteur des processus complexes et fastidieux de gestion et de duplication des données, et en permettant à un écosystème multiple de plateformes de se développer et de prospérer en fonction des besoins et des aspirations locales.

Startin'blox est une coopérative informatique multipartite, basée en France et opérant en Europe et en Amérique du Nord. Elle se spécialise dans l'équipement des espaces de données existants et futurs avec des applications open source Web3 prêtes à être déployées, réduisant ainsi les coûts et les efforts associés. Plusieurs espaces de données de l'économie sociale ont été expérimentés et sont en train d'être mis en place en utilisant les technologies de Startin'blox, tels que : Coopedia, un centre de partage des connaissances dirigé par Cooperatives Europe ; Space Cooperatives Europe, qui soutient la numérisation des incubateurs de start-up européens dans l'industrie spatiale ; et Energie Partagée, un fonds français pour les énergies renouvelables visant à améliorer la visibilité des investissements dans l'énergie durable parmi les collectivités locales.

Bien que la disponibilité des technologies et des fournisseurs Web3 soit essentielle, elle n'est pas suffisante pour permettre l'émergence des espaces de données de l'économie sociale. Comme présenté dans la section suivante, les espaces de données requièrent de nouvelles approches de gestion du changement, menées au niveau d'un écosystème d'organisations.

### 3. Module 2. Comment faire en sorte que le changement se produise ?

#### 2.1 Changement d'état d'esprit

Le changement d'état d'esprit peut être défini comme la capacité d'une personne à adapter ses schémas de pensée, ses croyances ou ses orientations lorsqu'elle doit faire face à une nouvelle réalité. La transformation numérique nécessite la création d'un état d'esprit numérique, afin d'adopter les technologies numériques susceptibles de différencier et d'ajouter de la valeur aux organisations, et elle est essentielle pour un leadership réussi à l'ère du numérique<sup>1</sup>. L'état d'esprit numérique requiert un ensemble d'attitudes et de comportements qui permettent aux membres de l'organisation de voir comment les données et l'IA ouvrent de nouvelles possibilités.

La transformation numérique est considérée comme un changement social<sup>2</sup> et se heurte donc parfois à des résistances. Nombreux sont ceux qui appréhendent l'inconnu qui les attend. Par conséquent, le changement d'état d'esprit nécessite également un leadership numérique fort. Des leaders qui font preuve d'esprit critique et qui examinent les solutions numériques non pas pour les mettre en œuvre, mais pour voir comment elles s'intègrent dans la culture organisationnelle et comment donner aux autres les moyens d'apprendre et de développer leurs propres capacités.

Vous trouverez plus d'informations sur le leadership dans le module 2.

Au cours de la mise en œuvre du projet DSE Tools, nous avons interrogé les dirigeants des organisations faitières de l'économie sociale et il est évident qu'avant d'élaborer le plan de transformation, les organisations doivent se concentrer sur un domaine critique, l'étape de pré transformation : préparer les personnes à la nouvelle culture<sup>3</sup> organisationnelle numérique. En outre, le module 1 ci-dessous vous présentera les éléments importants de cette étape.

Avant d'entamer le voyage, nous avons jugé utile de partager certains défis ou obstacles que nous avons identifiés au cours des entretiens et des groupes de discussion menés avec les organisations faitières d'ESS en ce qui concerne la transformation numérique :

#### 1. Manque de moyens financiers

C'est la première et principale raison pour laquelle les organisations d'ESS sont en retard lorsqu'il s'agit de déployer la technologie au jour le jour. Cependant, ne pas se transformer peut coûter encore plus cher à long terme. Les organisations doivent regarder au-delà des

---

<sup>1</sup> Allen, S.J. (2020). On the cutting edge or the chopping block? Fostering a digital mindset and tech literacy in business management education. *Journal of Management Education*, 44, 362–393

<sup>2</sup> <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/53021>

<sup>3</sup> <https://hbr.org/2022/05/developing-a-digital-mindset>

résultats immédiats et investir dans la croissance à long terme. Dans son étude, Deloitte estime<sup>4</sup> que la PME moyenne consacre plus de 50 % de son budget à la maintenance et seulement 19 % à l'innovation.

L'introduction de la technologie ne doit pas nécessairement être radicale. L'organisation peut commencer par de petites innovations, des technologies, qui conduiront progressivement à des gains d'efficacité, à l'augmentation des services pour vos bénéficiaires finaux et à la rationalisation des flux de travail.

## **2. Manque général de compréhension des enjeux de la transition numérique**

Voici quelques raisons identifiées :

Résistance au changement :

- De nombreuses organisations ont établi des processus, des systèmes et des méthodes de travail qui sont en place depuis longtemps. Il est donc difficile d'adopter les nouvelles technologies et les outils numériques qui nécessitent de modifier les systèmes et les processus existants. Il peut également y avoir une résistance au changement parmi les employés qui sont à l'aise avec la façon actuelle de travailler et ne voient pas nécessairement la nécessité d'une transformation numérique.
- Manque de sensibilisation : Certaines organisations peuvent ne pas être conscientes des avantages potentiels de la transformation numérique ou ne pas comprendre pleinement comment les technologies numériques peuvent les aider à atteindre leurs objectifs. Cela peut être dû à un manque de connaissances ou d'expertise dans le domaine de la technologie numérique.
- La peur de l'inconnu : La transformation numérique peut être décourageante et certaines organisations peuvent hésiter à s'engager dans cette voie par peur de l'inconnu. Elles peuvent ne pas savoir par où commencer, quelles technologies adopter ou comment gérer le processus de changement.

## **3. Manque de compétences en matière de gestion du changement au niveau de la direction**

La transformation numérique nécessite un leadership fort et une vision claire de l'avenir. Certaines organisations n'ont pas le leadership ou la vision nécessaire pour mener à bien la transformation numérique et ne comprennent peut-être pas pleinement ses avantages potentiels. De nombreux dirigeants sont formés aux techniques de gestion traditionnelles, qui ne mettent pas nécessairement l'accent sur les compétences en matière de gestion du changement. Par conséquent, ils peuvent ne pas avoir les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer efficacement le changement au sein de leur organisation. Cela est également lié au fait que les dirigeants peuvent être eux-mêmes résistants au changement, ce qui peut rendre difficile la conduite d'initiatives de changement au sein de leur organisation. Cela peut être dû à la peur de l'inconnu, au confort du statu quo ou à un manque

---

<sup>4</sup> <https://securityintelligence.com/articles/digital-transformation-balancing-speed-security-innovation-cybersecurity/>

de compréhension des avantages potentiels du changement. Enfin, dans de nombreuses organisations, les ressources limitées entravent la gestion du changement. Certaines organisations ne sont pas en mesure d'investir dans la formation et les ressources de leur personnel en matière de gestion du changement.

## 2.2 Gestion du changement

Quand : elle a lieu avant l'acquisition de compétences numériques ou l'introduction de solutions technologiques.

Objectif : évaluer l'attitude des employés face à la transformation numérique

La gestion du changement est un terme général désignant le changement d'orientation stratégique de l'organisation. Il s'agit d'une activité perturbatrice qui peut résulter de toute une série de raisons différentes, telles que les nouvelles technologies. La gestion du changement consiste à élaborer le plan de mise en œuvre (éléments constitutifs). Il s'agit d'un processus qui doit aboutir à des améliorations dans la sphère donnée sur lequel l'organisation se concentre. En d'autres termes, il doit être conçu dans le but d'améliorer les résultats. L'impact de ce processus aura une grande influence sur l'orientation future de l'organisation.

### 2.2.1 Éléments constitutifs de la gestion du changement

#### Préparatifs

##### a) Campagne de sensibilisation (interne)

Lancer une campagne de sensibilisation interne pour aider les gens à comprendre les avantages de la technologie numérique dans leur travail quotidien. La campagne de sensibilisation doit également mettre l'accent sur les raisons pour lesquelles la transformation numérique est importante pour l'avenir de l'organisation et la croissance de son écosystème.

Elle vise à

- Impliquer les personnes qui ne voient pas l'intérêt d'acquérir des compétences numériques
- Mettre l'accent sur les raisons pour lesquelles la transformation numérique est essentielle pour l'organisation.

##### b) Renforcer la confiance

La confiance grandit lorsque les gens commencent à partager leurs expériences. Le partage d'histoires avec des pairs renforce la confiance des individus et encourage les autres à explorer la manière dont les solutions numériques peuvent les aider à atteindre leurs objectifs au travail.

##### c) Le changement, un processus constant

Les outils numériques évoluent et s'améliorent constamment. Préparez les employés au fait que le changement dans le monde numérique est constant et qu'il n'y a pas de point final. Il

exige une capacité d'adaptation permanente, de l'instabilité et un certain dynamisme au sein de l'équipe.

### **Vision du changement**

La mise en œuvre du changement nécessite un plan. Les dirigeants doivent établir un plan clair qui conduira pas à pas l'équipe vers le résultat souhaité.

4 éléments généraux doivent être pris en compte dans la planification<sup>5</sup> :

- Définir des objectifs stratégiques
- Identifier les indicateurs de performance clés
- Constituer l'équipe chargée de superviser le processus
- Définir la portée du projet

Voir l'annexe 3 pour les modèles.

### **Mettre en œuvre le changement**

Cela dépend en grande partie de la portée du projet. L'une des activités qui aident l'organisation à mettre en œuvre le changement pourrait être la cartographie des avantages des solutions technologiques dans la fourniture des services de l'organisation :

- Identifier les principaux services.
- Identifier le groupe cible pour chaque service afin d'évaluer la capacité d'adaptation à une nouvelle prestation de services.
- Identifier la solution numérique qui peut vous aider à améliorer le service.

La mise en œuvre du changement nécessitera de faire preuve d'agilité, c'est-à-dire d'exécuter les décisions en temps voulu et de manière adaptée, dans le respect de la culture organisationnelle.

Lors de la préparation de la mise en œuvre du changement, nous devons examiner les parties prenantes de l'organisation :

- Identifier les parties prenantes (décideurs qui influencent le processus de décision au sein de l'organisation et qui ont un intérêt différent dans les performances de l'organisation).

Exemples de parties prenantes potentielles :

- employés, direction, membres du conseil d'administration, gouvernements, institutions internationales, organismes de financement, concurrents, communautés, etc.
- Identifier leur engagement dans votre organisation

Exemple :

---

<sup>5</sup> <https://online.hbs.edu/blog/post/change-management-process>

- Employés : exécutent les initiatives et mettent en œuvre les décisions de la direction.
- Communautés : s'attendent à ce que les initiatives de votre organisation aient un impact positif sur les communautés.

Veuillez consulter l'annexe 1 pour le modèle des activités susmentionnées.

À ce stade, votre organisation aura une vue d'ensemble claire des services ou initiatives potentiels que la transition numérique peut affecter/améliorer ou changer radicalement. En outre, vous disposerez d'une carte des parties prenantes impliquées dans ce changement, des personnes les plus touchées et des avantages pour chacun des groupes.

Les étapes suivantes requièrent une planification et un choix fondamental de la manière dont l'initiative ou les initiatives sont pertinentes pour votre organisation.

- Élaborez un plan complet qui décrit
- l'approche
- le calendrier
- les rôles et les responsabilités
- le plan de communication
- la formation et le soutien nécessaires

Important : assurez-vous que la mise en œuvre se fait à petite échelle (il s'agit d'une initiative pilote).

Il y a peu d'aspects qui pourraient aider à créer un environnement propice à la mise en œuvre:

### **1. Créer un programme d'apprentissage continu**

Organiser des sessions de formation pour familiariser votre personnel avec les nouveaux outils. Assurez-vous que la formation est d'un niveau adéquat.

Organiser les relations entre pairs, où les employés plus avertis en technologie pourraient aider les moins avancés.

### **2. Créer un examen continu du rendement**

Organisez une boucle de rétroaction, où vous recevrez des informations sûres : comment ils interagissent avec l'utilisation des nouveaux outils et comment ces outils les aident à atteindre de meilleures performances au travail.

### **3. Établir un partenariat avec une autre organisation ou un fournisseur de technologie qui pourrait aider à mettre en œuvre le nouvel outil**

Lors de la planification de l'initiative, cherchez un partenaire potentiel qui peut vous aider à la phase de mise en œuvre. Il pourrait s'agir d'un fournisseur d'un nouvel outil ou d'un établissement d'apprentissage qui offre une formation adéquate. Des Forces conjointes pourraient s'avérer bénéfiques pour les deux parties.

## Réexaminer le processus

Une fois l'initiative pilote mise en œuvre, il faudra revoir le processus. Vous trouverez ci-dessous des exemples de questions à prendre en considération lors de l'examen du processus:

- Quelle est l'amélioration du côté opérationnel de l'organisation du changement?-
- L'équipe est-elle plus productive?
- Y a-t-il eu réduction des coûts?
- L'efficacité s'est-elle améliorée grâce à l'introduction de technologies
- Y a-t-il une amélioration des paramètres financiers? (moins de coûts liés à la maintenance?)
- Y a-t-il une amélioration des métriques stratégiques?(que veulent les bénéficiaires, quelle est la position comparative dans le secteur/l'écosystème dans lequel l'organisation opère).

## Intégrer les changements dans la culture et les pratiques

Introduire le changement n'est pas chose aisée, et encore moins l'intégrer dans la culture de l'organisation. La structure organisationnelle générale de l'économie sociale pose des problèmes en raison de sa complexité. Le Changement aura des répercussions sur les membres, les partenaires et les collaborateurs, et sa réussite dépendra de la mesure dans laquelle les intervenants l'adopteront.

Voici quelques étapes qui pourraient vous aider à naviguer dans les éléments importants tout en rendant le changement réussi à long terme et durable.

**Diriger par l'exemple** : Les dirigeants et les gestionnaires doivent montrer l'exemple et montrer le comportement souhaité afin de modéliser la nouvelle culture et les nouvelles pratiques à suivre.

**Faire participer les parties prenantes** : Solliciter leur avis, écouter leurs préoccupations et leurs idées, et les faire participer à la prise de décisions. Cela les aidera à se sentir investis dans le changement et plus susceptibles de l'appuyer.

**Fournir de la formation et des ressources** : cela permettra aux membres de l'équipe d'acquérir de nouvelles compétences et de s'adapter au changement. Cela pourrait comprendre des ateliers, de la formation en ligne et du mentorat.

**Renforcez le changement** : Célébrez les jalons et les réussites en cours de route.

**Surveiller les progrès** : ajuster l'approche au besoin. Examiner régulièrement le changement et son impact sur l'organisation. Apporter des ajustements et des améliorations au besoin pour assurer la durabilité du changement.

## 2.3 Intégrer les technologies numériques (TN) dans le processus d'innovation ouverte (IO)

L'innovation ouverte (IO) s'est accélérée grâce à la numérisation. Il s'agit de nouveaux modes d'interaction, de partage des connaissances et d'accès aux données, ainsi que d'une analyse beaucoup plus rapide des données, grâce à l'intelligence artificielle (IA). Plus précisément, l'IO explore et exploite les flux de connaissances qui proviennent de l'extérieur de l'environnement opérationnel de l'organisation, y compris les communautés sociales, les écosystèmes de startups et bien d'autres sources<sup>6</sup>.

Comment s'assurer que nous exploitons pleinement son potentiel, et par où commencer ? Pour favoriser l'IO, l'un des éléments les plus importants est d'adopter la collaboration et une nouvelle culture de travail. L'IO crée un environnement qui permet de briser facilement les silos et d'ouvrir les organisations à des modes de travail plus collaboratifs et plus ouverts. L'utilisation de technologies numériques perturbatrices déclenche également de nouvelles approches de la gestion des parties prenantes.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de TN qui exploitent les avantages de l'IO.

- L'innovation ouverte est synonyme de collaboration ouverte : utilisation de logiciels libres. Système ouvert permettant à des tiers d'utiliser des plateformes ouvertes, sans restriction de participation ou d'utilisation et avec des données disponibles pour toutes les parties prenantes. L'intégration du Big Data contribue à la transparence et à la conception de processus plus efficaces qui améliorent les performances.
- Crowdsourcing, le financement du projet peut être crowdsourcé par le biais de plateformes publiques de crowdfunding.
- Utilisation de services numériques ou d'outils logiciels basés sur le web (de l'alignement des rendez-vous au travail collaboratif ou à l'échange de documents, en passant par le partage collaboratif, la documentation et la communication).  
Cloud computing : basé sur internet, basé sur la demande et l'abonnement (Azure, Google, Microsoft, etc.).
- Médias sociaux : permettent aux organisations d'analyser les tendances par le biais de plateformes axées sur les données, réduisent les coûts de la recherche (tests de concepts, enquêtes, questionnaires, etc.) et donnent accès à une base de membres/partenaires et de collaborateurs.

### Cadre du processus d'innovation ouverte

Il existe de nombreuses façons de concevoir les processus d'IO et chaque organisation peut avoir un ensemble d'approches différentes. Toutefois, divers cadres ont été élaborés pour aider à identifier les principaux éléments et les blocs d'activités ultérieurs.

---

<sup>6</sup> Chesbrough, 2017, p. 35

Nous avons volontairement choisi de présenter le cadre de Chesbrough<sup>7</sup>, qui définit l'innovation ouverte comme "l'utilisation des flux de connaissances entrants et sortants à dessein pour accélérer l'innovation interne et étendre les marchés pour l'utilisation externe de l'innovation, respectivement"<sup>8</sup>. En d'autres termes, le processus d'innovation ouverte combine des idées et des connaissances internes et externes à l'organisation. En conséquence, il propose un nouveau modèle d'innovation ouverte qui se compose de trois étapes clés :

- **Définir** : les activités sont liées à l'identification des domaines stratégiques, des besoins des membres, des domaines d'opportunités commerciales, des idées de services, de l'évaluation des concepts, de la planification budgétaire et de la planification des processus.
- **Concevoir** : développement du service/produit, conception, essais et planification
- **Validation** : test, lancement de la planification, mesure, révision.

Il est certain que le cadre, tel qu'il est présenté dans sa forme originale<sup>9</sup>, se rapporte davantage aux PME qui sont plus adaptables, plus flexibles et qui ont moins de barrières de gouvernance.

Dans la figure ci-dessous, nous proposons une reconfiguration du cadre pour répondre aux besoins des organisations faïtières de l'économie sociale.

Un tel cadre peut fournir une compréhension bien définie des différentes activités au sein du processus d'OI liées aux caractéristiques des TN, qui aideront à gérer le processus. Il peut également aider à définir le rôle des différents TN à toutes les étapes du processus d'OI. Il ne s'agit que d'un exemple avec des indicateurs généraux d'activités.

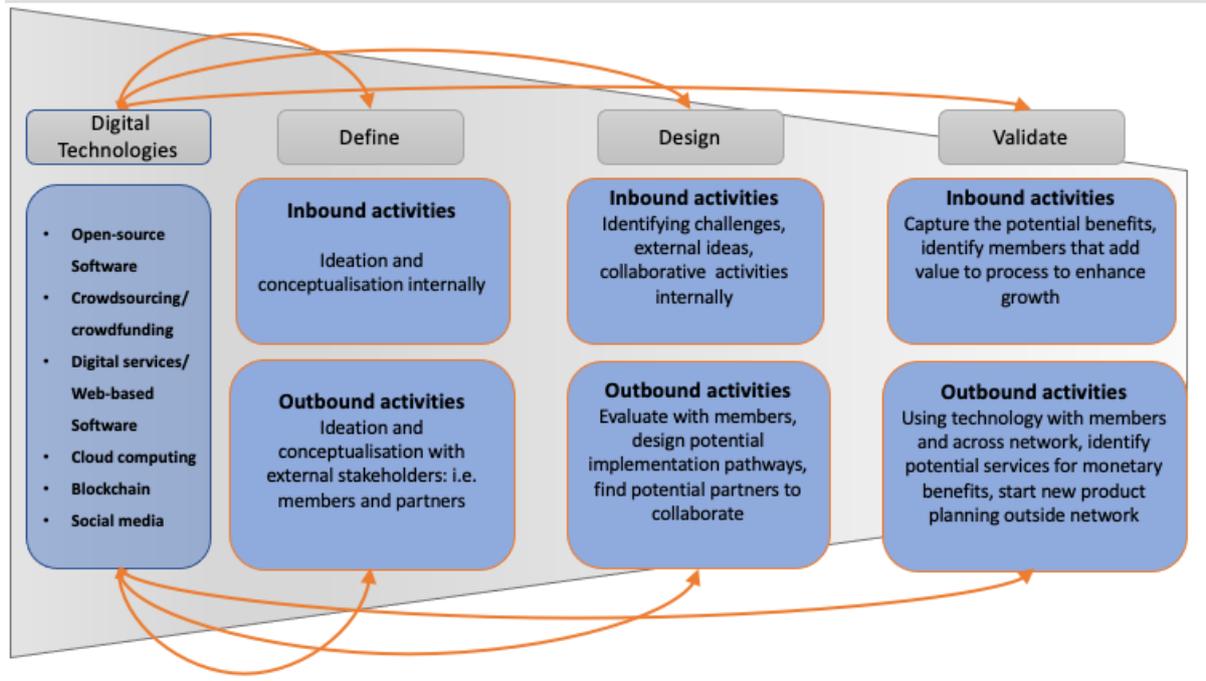
Toutefois, l'annexe 2 propose un modèle permettant de manipuler les TN en fonction de la réalité de votre organisation et de votre écosystème.

---

<sup>7</sup> Chesbrough has been attributed with coining the term Open Innovation but has not been attributed with discovering the method. (Giannopoulou, Ystrom, Ollila, Fredberg, & Elmquist, 2010).

<sup>8</sup> E. Vin Hipel, 2005; *Democratising innovation: The evolving phenomenon of user innovation*.

<sup>9</sup> P.J. Barlatier, A.L. Mention & A.Misra, Managing Digital Open Innovation Chapter 1: The Interplay of Digital Technologies and the Open, Figure 1: Integrated framework showing the influence of DTs on the stages of the OI processes ( page 18) [https://www.researchgate.net/publication/341573606\\_The\\_Interplay\\_of\\_Digital\\_Technologies\\_and\\_the\\_Open\\_Innovation\\_Process\\_Benefits\\_and\\_Challenges](https://www.researchgate.net/publication/341573606_The_Interplay_of_Digital_Technologies_and_the_Open_Innovation_Process_Benefits_and_Challenges)



L'innovation ouverte est considérée comme un facteur essentiel pour maintenir la compétitivité et, en fin de compte, la survie d'une organisation. La transformation en cours devrait être soutenue par l'apprentissage, l'autoréflexion, le développement des compétences, l'autoréflexion et le leadership. En développant l'agilité et un processus étape par étape, accompagné de compétences acquises et d'un leadership revu, la compréhension du changement de la culture est développée tout au long du processus IO, qui, en fin de compte, conduit à la transformation numérique.

En outre, l'innovation n'a plus lieu dans les limites d'une seule organisation. Elle tend à être répartie entre de nombreuses parties prenantes, qui interagissent au sein d'un réseau. Le cadre ci-dessus de Chesbrough remet en question le modèle traditionnel d'intégration verticale et introduit une perspective distribuée sur le processus d'innovation<sup>10</sup>.

#### 4. Module 3. Le leadership

Le leadership est un élément essentiel pour favoriser l'émergence des espaces de données de l'économie sociale, et cela est particulièrement vrai pour les organisations faitières de l'économie sociale. Ces organisations sont confrontées à des défis uniques pour promouvoir les objectifs sociaux et environnementaux de l'économie sociale tout en assurant la viabilité financière et l'efficacité opérationnelle. Un leadership efficace est essentiel pour naviguer dans ces questions complexes et pour inspirer et motiver le personnel, les membres et les parties prenantes à travailler à la construction et à la contribution des espaces de données de l'économie sociale.

<sup>10</sup> G.Gabison, A.Pesole (2014), JRC; An Overview of Models of Distributed Innovation: Open Innovation, User Innovation and Social Innovation

Dans le paysage numérique actuel, qui évolue rapidement, le leadership des organisations faïtières de l'économie sociale requiert un ensemble particulier de compétences et d'approches qui peuvent faciliter la construction et la contribution aux espaces de données de l'économie sociale. Les dirigeants doivent être adaptables, capables de naviguer dans l'incertitude et la complexité, et d'adopter les nouvelles technologies et les outils numériques pour soutenir leur travail. Ils doivent également s'engager en faveur de la transparence, de la collaboration et de la prise de décision participative, en collaborant avec les membres et les parties prenantes pour s'assurer que leurs besoins et leurs points de vue sont représentés dans les activités de l'organisation liées aux espaces de données de l'économie sociale.

Dans cette section, nous explorerons les éléments clés d'un leadership efficace dans les organisations faïtières de l'économie sociale, y compris les stratégies pour promouvoir la construction et la contribution aux espaces de données de l'économie sociale, l'établissement de relations solides avec les parties prenantes pour faciliter le partage des données, et la promotion d'une culture d'apprentissage et de développement continu pour suivre le rythme rapide de l'évolution technologique.

#### 4.1. Organisations faïtières de l'économie sociale et espaces de données : qui est le leader ?

Traditionnellement, le leadership dans les organisations est considéré comme un processus descendant et centralisé, le chef d'une organisation détenant le pouvoir et la légitimité pour mettre en œuvre le changement. Toutefois, lorsqu'il s'agit de créer des espaces de données et d'y contribuer dans le contexte d'organisations faïtières de l'économie sociale, cette approche hiérarchique peut s'avérer inefficace. Contrairement à ce qui se passe dans une organisation unique, il n'y a pas de personne au niveau de l'organisation faïtière qui ait la capacité et la légitimité de concevoir et de mettre en œuvre des changements de manière unilatérale. Au contraire, il est essentiel d'impliquer les membres à tous les niveaux pour envisager et mettre en œuvre le changement.

C'est pourquoi nous proposons d'adopter une approche de leadership distribué, qui a été largement utilisée dans des domaines tels que l'éducation et les systèmes d'information interorganisationnels. Cette approche suggère que les rôles et les responsabilités d'un projet peuvent être répartis au sein d'une communauté, par exemple entre des employés de différentes organisations. Dans le contexte d'un projet d'espace de données, une approche de leadership distribué signifie que les organisations participantes construiront collectivement une vision commune, distribueront les rôles en fonction de leurs intérêts et de leurs ressources internes, et assumeront les responsabilités correspondantes pour assurer l'émergence et la durabilité de leur espace de données.

Le leadership distribué repose sur deux dimensions: une structure collaborative et des pratiques collaboratives. Une organisation faïtière de l'économie sociale peut fournir un cadre pertinent pour offrir une structure collaborative et régir les pratiques collaboratives. Une telle organisation peut faciliter la prise de décision collective nécessaire pour construire et contribuer à un espace de données, tout en veillant à ce que les divers besoins et perspectives des organisations membres soient pris en compte.

Dans les sous-sections suivantes, nous explorons deux actions que les organisations faïtières peuvent entreprendre pour créer les conditions internes et externes permettant à leurs membres d'adopter une posture de leadership distribué les conduisant à établir un espace de données.

#### 4.2. Créer un espace pour un leadership distribué au sein de votre organisation faïtière

Les organisations faïtières de l'économie sociale sont généralement des cadres de collaboration hétéroclites et horizontaux. Elles sont contrôlées et gouvernées par leurs membres, qui sont eux-mêmes des organisations (faïtières) de l'économie sociale. Ces structures hétérogènes peuvent être très pertinentes pour construire des espaces de données, qui sont également destinés à être des cadres de collaboration hétérogènes, caractérisés par une gouvernance collective et la préservation de l'autonomie de chaque organisation.

Cependant, malgré les avantages potentiels des structures hétéroclites, la structure d'une organisation faïtière peut ne pas être adaptée au départ pour permettre l'émergence d'une dynamique de leadership distribué parmi les membres conduisant à l'émergence d'un espace de données. Typiquement, la structure d'une organisation faïtière peut avoir pour objectif principal de collecter des informations auprès de ses membres et de les compiler dans des messages de lobbying - des activités qui n'impliquent que peu ou pas de collaboration horizontale et opérationnelle entre leurs membres. Pour surmonter ce défi, les organisations faïtières peuvent avoir besoin de créer des cadres adaptés en interne qui permettent à leurs membres de construire collectivement un espace de données par le biais d'un leadership distribué.

Créer un espace pour le leadership distribué implique de donner plus d'autonomie et de pouvoir de décision aux membres, afin qu'ils puissent participer activement à la construction et à la gestion de l'espace de données. Cela nécessite un changement de mentalité en matière de leadership, de centralisé à distribué, où l'accent est mis sur l'autonomisation des membres pour qu'ils deviennent des leaders à part entière.

##### **Stimuler l'émergence d'activités de leadership**

Pour permettre un leadership distribué, les organisations faïtières doivent mener des activités qui fournissent à leurs membres les outils et les ressources nécessaires pour devenir des participants actifs au projet d'espace de données. Ces activités peuvent inclure des ateliers visant à élaborer une vision collective soutenue par des objectifs spécifiques, à identifier les leaders et les ressources activables parmi les organisations membres, et à co-construire une feuille de route collective.

À plus long terme, les organisations faïtières devraient rester présentes pour faciliter et soutenir l'espace de données tout au long de sa vie. Cela peut impliquer la nomination de ressources dédiées pour faciliter les discussions et la communication autour de l'avancement

du projet, l'organisation de réunions régulières et de sessions de formation pour s'assurer que les membres ont les compétences et les connaissances nécessaires pour contribuer efficacement au projet, et la fourniture d'un soutien continu pour s'assurer que l'espace de données reste pertinent et utile.

Enfin, l'organisation faîtière doit également préciser sa propre contribution au projet. Par exemple, en imaginant comment elle pourrait bénéficier d'un espace de données, quel sera son rôle et quelles ressources elle peut engager pour que cet espace de données émerge et perdure, dans quelles conditions. Un modèle d'entreprise pour l'espace de données, plaçant l'organisation faîtière en son centre, peut s'avérer pertinent. Cela permettra de s'assurer que l'espace de données s'aligne sur les objectifs stratégiques de l'organisation faîtière et offre des avantages tangibles à ses membres.

En résumé, la création d'un espace pour le leadership distribué au sein des organisations faîtières de l'économie sociale nécessite un engagement permanent pour fournir aux membres les outils, les ressources et le soutien nécessaires pour contribuer au projet d'espace de données. En facilitant le développement d'une vision commune, en identifiant les leaders et les ressources, et en co-construisant une feuille de route collective, les organisations faîtières peuvent donner à leurs membres les moyens de devenir des participants actifs au projet. En outre, l'organisation faîtière doit préciser sa propre contribution au projet et envisager un modèle d'entreprise qui la place au centre de l'espace de données.

### **Fournir un espace de confiance pour l'émergence d'activités de leadership**

Les organisations faîtières doivent établir un cadre de gouvernance approprié dédié à la construction et à la gouvernance des espaces de données, en cultivant une culture de confiance et d'ouverture, où les membres se sentent à l'aise pour partager leurs idées et leurs opinions, et où le retour d'information est valorisé et pris en compte. Ce cadre de gouvernance doit garantir que le projet bénéficie d'une orientation opérationnelle, et des groupes de travail peuvent être mis en place pour impliquer le personnel opérationnel avec des rôles spécifiques à ce projet, tels que la présidence du groupe de travail, la garantie que le groupe de travail suit les feuilles de route opérationnelles, ou même la mise en place d'un système de financement ad hoc.

Il est important de noter que cette gouvernance spécifique peut être fondamentalement différente de la gouvernance habituelle de l'organisation faîtière. Elle peut être limitée à un nombre plus restreint de membres et impliquer des organisations qui ne sont pas membres de l'organisation faîtière, comme les innovateurs locaux. Ses processus de prise de décision peuvent également être différents, comme le recours au vote à la majorité plutôt qu'au consensus, ou vice versa. La création d'une structure de gouvernance distincte pour le projet d'espace de données peut contribuer à garantir une gestion efficace et efficiente, avec des processus décisionnels clairs qui s'alignent sur les objectifs du projet.

L'instauration d'une culture de confiance et d'ouverture au sein du cadre de gouvernance peut favoriser un sentiment d'appropriation et d'engagement parmi les membres, conduisant à un plus grand engagement et à une plus grande participation dans la construction et la gouvernance de l'espace de données. Pour ce faire, il faut donner aux membres la possibilité

de faire part de leurs réactions et de leurs suggestions, encourager une communication ouverte et honnête, valoriser les réactions et agir en conséquence. Ce faisant, les organisations faïtières peuvent créer un environnement dans lequel les membres se sentent habilités à contribuer au projet et à s'approprier son succès.

### **Combiner les objectifs opérationnels avec les stratégies à long terme**

Lors de la mise en place d'activités et de cadres de gouvernance pour stimuler le leadership distribué dans un projet d'espace de données, il est important de prendre en compte l'impact à long terme à la fois sur l'espace de données et sur l'organisation faïtière dans son ensemble. Le cadre de gouvernance et les rôles adoptés dans le cadre du projet façonneront probablement l'avenir de l'espace de données et doivent être établis dès le début, y compris les décisions concernant le type de structure de collaboration, le contrôle des ressources et les règles convenues.

Outre le projet d'espace de données, l'organisation faïtière doit veiller à ce que la structure de gouvernance soit reliée à la structure de gouvernance existante plus large. Ce point sera essentiel pour assurer la pérennité de l'espace de données. Les membres clés de l'organisation faïtière doivent être engagés opérationnellement dans le projet d'espace de données, et l'assemblée générale doit avoir son mot à dire dans les activités de l'espace de données tout en préservant l'efficacité opérationnelle. En considérant à la fois le projet d'espace de données et l'organisation faïtière comme un tout, le leadership distribué peut être encouragé tout en garantissant le succès et la durabilité de l'espace de données.

#### **4.3 Établir des conditions équitables pour le leadership au niveau de l'organisation**

Dans les sous-sections précédentes, nous avons vu qu'une organisation faïtière peut créer des conditions équitables pour soutenir l'émergence d'un projet collectif mené en partenariat avec ses membres. Cependant, chaque organisation membre peut avoir des capacités différentes à saisir l'opportunité offerte par de tels cadres collectifs. Il convient donc de créer des conditions équitables pour le leadership au niveau des organisations individuelles.

Le leadership individuel ne signifie pas nécessairement l'autodirection. Les individus qui font partie du collectif sont caractérisés par des compétences qui leur permettent de s'entourer d'un réseau de personnes qui se soutiennent mutuellement et de faire des choix dans le meilleur intérêt du collectif et des autres. Le collectif est le mélange d'individus qui forment une force composée de diverses personnalités et de traits ou de comportements de leadership. Selon le professeur Stijn Viaene<sup>11</sup>, une transformation numérique réussie nécessite un leadership capable de détecter les opportunités et de mobiliser les personnes et les idées pour en tirer le meilleur parti. Pour ce faire, son équipe a développé un modèle de

---

<sup>11</sup> <https://www.vlerick.com/en/insights/how-different-types-of-leadership-contribute-to-the-success-of-your-digital-transformation/>

leadership appelé modèle de leadership numérique ou modèle 4V. Ce modèle distingue quatre types de leadership : vigilant, voyageur, visionnaire et dévoué.

Les dirigeants vigilants scrutent l'environnement, à la recherche d'idées et d'opportunités au-delà des limites de leur organisation ou de leur secteur. Les dirigeants voyageurs exploitent la créativité des individus et des équipes, transformant des opportunités abstraites en solutions concrètes par le biais de l'expérimentation. Les dirigeants visionnaires brosent un tableau convaincant et ambitieux d'une entreprise numérique prospère, en veillant à ce que tous les membres de l'organisation aient le sentiment d'œuvrer à la réalisation d'un objectif commun. Enfin, les leaders engagés mettent l'ensemble de l'organisation sur la voie d'une transformation numérique réussie, comme une machine bien huilée.

Il est important de noter que le modèle de leadership numérique définit un type spécifique de leadership comme un ensemble de comportements, plutôt que comme un style de personnalité. Par conséquent, chaque type de leadership découle d'une collaboration étroite entre un groupe de personnes réparties dans l'organisation. Il est peu probable qu'une personne puisse incarner les quatre types de leadership, mais il est possible d'être bon dans plus d'un rôle.

La création de conditions équitables pour le leadership au niveau de chaque organisation peut aider les organisations à identifier les types de leadership qu'elles doivent cultiver ou recruter pour réussir leur transformation numérique.

En comprenant le modèle de leadership numérique, en le traduisant dans leur propre contexte et en l'alignant sur leur vision du leadership distribué, les organisations peuvent se profiler, ainsi que leurs collègues, comme un ou plusieurs des quatre types de leadership et former des coalitions capables de tirer le meilleur parti des possibilités offertes par la transformation numérique.

## 5. Module 4. Compétences numériques

### 5.1 Cadre de compétences numériques pour les citoyens : DigComp

La première version de DigComp a été lancée en 2013, dans le but de fournir une compréhension commune et de mesurer les compétences numériques. Depuis, elle a été mise à jour à plusieurs reprises, suite à l'émergence de nouvelles technologies, telles que la technologie artificielle ou la réalité augmentée. Les objectifs du cadre sont multiples, mais il s'agit avant tout d'un outil permettant d'améliorer la "culture numérique des citoyens de l'UE". Il est largement utilisé à des fins de formation, d'éducation, d'évaluation, pour des groupes ciblés dans divers secteurs industriels. DigComp peut également aider les organisations à identifier les profils numériques pertinents pour le secteur dans lequel elles opèrent.

## A) Un aperçu de la structure de DigComp :

DigComp<sup>12</sup> est divisé en 5 domaines de compétences principaux, à savoir :

- Maîtrise de l'information et des données :
- Communication et collaboration
- Création de contenu numérique
- la sécurité
- la résolution de problèmes



Chaque domaine examine les compétences qui peuvent se référer à des activités et à des usages spécifiques.

Les domaines 4 et 5 (sécurité et résolution de problèmes) sont "transversaux", car ils s'appliquent à tout type d'activité.

Information and data literacy	Communication and collaboration	Digital content creation	Safety	Problem solving
<p>To articulate information needs, to locate and retrieve digital data, information and content.</p> <p>To judge the relevance of the source and its content.</p> <p>To store, manage, and organise digital data, information and content.</p>	<p>To interact, communicate and collaborate through digital technologies while being aware of cultural and generational diversity.</p> <p>To participate in society through public and private digital services and participatory citizenship.</p> <p>To manage one's digital presence, identity and reputation.</p>	<p>To create and edit digital content.</p> <p>To improve and integrate information and content into an existing body of knowledge while understanding how copyright and licences are to be applied.</p> <p>To know how to give understandable instructions for a computer system.</p>	<p>To protect devices, content, personal data and privacy in digital environments.</p> <p>To protect physical and psychological health, and to be aware of digital technologies for social well-being and social inclusion.</p> <p>To be aware of the environmental impact of digital technologies and their use.</p>	<p>To identify needs and problems, and to resolve conceptual problems and problem situations in digital environments.</p> <p>To use digital tools to innovate processes and products.</p> <p>To keep up-to-date with the digital evolution.</p>

Source : Le cadre de compétences numériques pour les citoyens - Avec de nouveaux exemples de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes

<sup>12</sup> <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

Chaque domaine de compétence est construit dans le cadre de 5 dimensions qui permettent de naviguer dans les compétences et d'approfondir les spécificités de chacune d'entre elles :

Dimension 1 : domaine de compétence

Dimension 2 : description de la compétence spécifique

Dimension 3 : niveau de compétence

Dimension 4 : exemples de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes

Dimension 5 : cas d'utilisation

La dimension 3 propose à l'utilisateur des indicateurs permettant d'identifier un niveau de maîtrise de la compétence spécifique. Elle aide les utilisateurs à évaluer au préalable le niveau de connaissance de la compétence. Des questions indicatives sont formulées de manière simple pour vérifier ce que " je peux... ".

La dimension 4 donne une vue d'ensemble des connaissances, aptitudes et attitudes nécessaires pour atteindre le niveau de compétence.

La dimension 5 examine le lien entre le cas d'utilisation et sa compétence. Elle montre aux utilisateurs l'exemple de scénarios d'emploi et de scénarios d'apprentissage à des niveaux concrets de compétence.

## **B) Pourquoi DigComp est-il utile ?**

Le cadre de compétences DigComp vise à aider à comprendre les compétences clés pour ensuite les appliquer et les adapter au secteur ou à la profession spécifique. Il donne des lignes directrices et ne doit pas être utilisé comme un outil d'évaluation clé.

Il peut être utilisé par les organisations comme (**étape 1**) :

- une première tentative de cartographie des domaines de compétences pour l'amélioration ou la reconversion des compétences de leurs employés.
- un point de référence pour identifier les lacunes en matière de compétences numériques pour l'ensemble de l'écosystème industriel dans lequel l'organisation opère.

En outre, (**ÉTAPE 2**), la DigComp renvoie l'utilisateur à des outils concrets qui servent d'outils de réflexion, de suivi et d'évaluation :

1. Outils d'auto-réflexion, de suivi et de certification des compétences numériques :
  - [Outil d'auto-évaluation sur la plateforme de compétences et d'emplois numériques](#)
  - [DigCompSat](#)
  - [MyDigiSkills](#)

2. Rapports et guides pour la mise en œuvre de DigComp
  - DigComp en action : S'inspirer, agir
  - DigComp au travail
  - Guide de mise en œuvre de DigComp au travail

Les guides ci-dessus apporteront un soutien à la mise en œuvre du cadre DigComp et aux pratiques inspirantes liées à l'employabilité, à l'éducation ou à la définition des compétences pour des emplois spécifiques.

Comme à l'étape 3, [la communauté de pratique Digcomp](#) peut être utile pour :

- entrer en contact avec d'autres parties prenantes (individus ou organisations) qui utilisent activement le cadre de travail,
- accueillir des discussions lancées par des membres ou des modérateurs sur divers sujets,
- partager des ressources sur des aspects spécifiques (par exemple, les initiatives d'alphabétisation numérique et le matériel dans les pays en développement)
- consulter le répertoire des documents de référence DigComp,
- proposer des webinaires au cours desquels les membres de la CdP et d'autres parties prenantes présentent les activités liées à DigComp

## 5.2 Aperçu des compétences pertinentes pour une transition efficace des organisations faïtières de l'économie sociale (exercice pratique)

Sur la base des entretiens menés dans le cadre du DSE TOOLS avec les organisations faïtières de l'économie sociale, nous avons sélectionné ci-dessous les compétences qui sont les plus transversales et les plus pertinentes pour les organisations faïtières de l'économie sociale, compte tenu de la nature de leur rôle et de leur structure de gouvernance.

En suivant le cadre [DigComp](#), évaluez votre niveau de compétence dans les domaines suivants.

### **Domaine de compétence : Maîtrise de l'information et des données**

Vérifiez votre niveau de compétence au sein de l'organisation : **comment gérez-vous les données et les informations ?**

- a) Organiser, stocker et récupérer des données et des informations dans des environnements numériques.
- b) Les organiser et les traiter dans un environnement structuré.

Examinez les connaissances, aptitudes et attitudes et indiquez combien d'entre elles vous êtes en mesure de rassembler dans le cadre de cette compétence spécifique.

### **Domaine de compétence : Communication et collaboration**

Vérifiez votre niveau de compétence au sein de l'organisation :

- a) Interagir par le biais des technologies numériques et comprendre les moyens de communication numérique appropriés dans un contexte donné
- b) Partager des données, des informations et du contenu numérique avec d'autres personnes par le biais de technologies numériques appropriées
- c) Agir en tant qu'intermédiaire, connaître les pratiques de référencement et d'attribution.
- d) Utiliser les outils et les technologies numériques pour des processus collaboratifs et pour la co-construction et la co-création de données, de ressources et de connaissances.

Pour chacune des compétences ci-dessus, donnez au moins un exemple de la pratique que vous exercez dans votre organisation.

### **Domaine de compétence : Sécurité**

Vérifiez votre niveau de compétence en matière de sécurité, en particulier la manière dont vous :

- a) Protégez les appareils et le contenu numérique
- b) Comprendre les risques et les menaces dans les environnements numériques
- c) Vous assurez que les mesures de sécurité sont en place et qu'elles tiennent compte de la fiabilité et du respect de la vie privée
- d) Protégez les données personnelles et la vie privée dans les environnements numériques

Pour chacune des compétences ci-dessus, donnez au moins un exemple d'une pratique que vous mettez en œuvre dans votre organisation.

Si vous comprenez comment :

- a) Utiliser et partager des informations personnellement identifiables tout en étant capable de se protéger et de protéger les autres contre les dommages.
- b) Que les services numériques utilisent une "politique de confidentialité"
- c) Informer sur la manière dont les données personnelles sont utilisées.

Expliquez brièvement chacun des points ci-dessus.

### **Domaine de compétence : Résolution de problèmes**

Vérifiez vos compétences dans le domaine de la résolution de problèmes, en particulier la manière dont vous :

- a) Évaluez les besoins et identifiez, évaluez, sélectionnez et utilisez les outils numériques et les réponses technologiques possibles pour les résoudre.
- b) Ajustez et personnalisez les environnements numériques en fonction des besoins personnels (par exemple, l'accessibilité).
- c) Utilisez les outils numériques et les technologies pour créer des connaissances et innovez dans les processus et les produits.

- d) Vous vous engagez individuellement et collectivement dans un traitement cognitif pour comprendre et résoudre des problèmes conceptuels et des situations problématiques dans des environnements numériques.

Pour chacune des compétences ci-dessus, donnez au moins un exemple de pratique que vous mettez en œuvre dans votre organisation.

Si vous comprenez

- a) Les domaines dans lesquels votre propre compétence numérique doit être améliorée ou mise à jour
- b) Comment aider les autres à développer leurs compétences numériques.
- c) Comment rechercher des opportunités d'auto-développement et se tenir au courant de l'évolution numérique.

Expliquez comment vous comprenez chacun des points ci-dessus dans le contexte de votre organisation.

## 6. Conclusion

L'objectif de ce manuel était de fournir aux organisations faitières d'ESS les conseils et les connaissances de base nécessaires pour entamer leur parcours de transformation numérique. Même si vous avez atteint la fin du livre, les activités et les informations sont garanties pour continuer à soutenir votre travail à l'avenir. Au fur et à mesure que vous progressez, il se peut que vous utilisiez des idées de ce livre ou que vous les partagiez avec vos collègues autour de vous. En poursuivant votre voyage, en utilisant les conseils et les connaissances acquises, et en les partageant avec d'autres en cours de route, vous pouvez soutenir d'autres collègues et contribuer au succès de votre organisation dans la poursuite de la transition numérique.

Vous pouvez obtenir davantage de soutien et d'informations par le biais des canaux suivants:

Site web : <https://www.diesis.coop/projects/dsetools/>

Facebook : Réseau Diesis

Twitter : @Diesiseu

